

Некоторые особенности виртуализированной организации

Научный руководитель – Слабов Сергей Сергеевич

Макаров Николай Арсениевич

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа современных социальных наук (факультет), Кафедра социологии и менеджмента общественных процессов, Москва, Россия

E-mail: makarov.email@gmail.com

Современный мир в последние три десятилетия претерпел большие перемены, новые технологии приближают человечество к шестому технологическому укладу, который характеризуется широким практическим использованием достижений в области био- и нанотехнологий, генной инженерии, мембранных и квантовых технологий, фотоники, микро-механики, термоядерной энергетики — синтез достижений на этих направлениях должен привести к созданию, например, квантового компьютера, искусственного интеллекта и в конечном счёте обеспечить выход на принципиально новый уровень в системах управления государством, обществом, экономикой и организацией[3].

Современный менеджмент, как и любая другая наука, социальная или экономическая, должен видоизменяться силами исследователей в соответствии с требованиями времени. Глобализация и виртуализация социального и экономического пространств, информатизация всех сфер жизни современного человека, изменение характера и скорости коммуникации уже давно стали неотъемлемой частью социальной реальности, однако наука не всегда опережает день сегодняшний, в современном менеджменте существуют существенные пробелы, отсутствует консенсус по поводу применения таких понятий, как виртуализация, виртуализированная организация, виртуальный менеджмент.

В управленческой науке закреплено понятие виртуальной организации, самоочевидно понятие традиционной организации, однако исследователи не рассматривают организации, которые, ретроспективно являясь традиционными, на сегодняшний день включают в себя множество виртуальных компонентов, таких как: системы телекоммуникации, удаленные(дистанционные) сотрудники или подразделения, внешние и внутренние виртуальные проектные команды. На наш взгляд, повсеместное массовое внедрение виртуальных компонентов в деятельность организаций неизбежно, так как оно отражает социальные изменения - процессы, связанные со сменой технологического уклада, равно как и неизбежно повсеместное замещение персонала организаций роботизированными системами. Однако, в то время, как роботизация является полноценно и подробно изученной и активно изучаемой в широком спектре научных областей темой, феномен виртуализации куда менее популярен среди исследователей.

По нашему мнению, виртуализированная организация обладает следующими особенностями:

- Базируется на традиционной организации - в отличие от виртуальной организации, у виртуализированной по-прежнему есть высокая доля материальных активов, взаимодействие осуществляется не только в виртуальной, но и в физической реальности.
- Интегрирована в современную информационно-коммуникационную среду - как технологически и программно, так и социально (социальные сети).
- На уровне руководства декларируются идеи активного внедрения и максимально широкого использования новых информационно-коммуникационных технологий.

Процессы виртуализации деятельности организаций приводят к необходимости создания принципиально нового подхода к управлению - виртуального менеджмента.

В современной управленческой науке понятие виртуальный менеджмент сводится к управлению виртуальными командами, управлению удаленными сотрудниками - дистанционному менеджменту[1], однако мы считаем, что данное понятие значительно шире. Виртуальный менеджмент - это управление всей виртуальной компонентой деятельности организации, в том числе, ее внедрение.

Очевидно, что виртуальный менеджмент, как управление виртуализацией деятельности организации и как управление виртуальной компонентой организации, является актуальным, однако мало разработанным, направлением управленческой науки. Для того, чтобы очертить контуры данной области управленческих знаний, необходимо выделить специфические черты её предполагаемого объекта - виртуализированной организации, для этого мы предлагаем сопоставить три типа организации: традиционную, виртуализированную и виртуальную, проведя сравнительный анализ содержания основных функций менеджмента применительно к каждому типу. Для проведения сравнения целесообразно применить классификацию А. Файоля, который выделял пять основных функций менеджмента: планирование, организацию, мотивацию, контроль и координацию[4]. Ранее мы совершали попытку сопоставить традиционную организацию с виртуализированной, и пришли к выводу, что их основными отличиями являются: создание центров ответственности в виртуализированных организациях - функция планирования, потребность в девиртуализации сотрудников - функция мотивации[2].

Источники и литература

- 1) Жиров В.Ф. Дистанционный (виртуальный) менеджмент: современное состояние и перспективы развития // Финансы: Теория и Практика. 2011. №6. С.43-47
- 2) Макаров Н. А., Слабов С. С. Виртуализация власти в организации. Развитие человеческих ресурсов в координатах ххi века. Материалы iv заочной Международной научно - практической конференции // 14 апреля 2017 года. Саратов: ИЦ "Наука. — ИЦ "Наука" Саратов, 2017. — С. 86–96.
- 3) Наука и Жизнь №4, 2010[Электронный ресурс]: Шестой технологический уклад – интервью – Электрон дан. Режим доступа: <https://www.nkj.ru/archive/articles/17800/> (21.02.2018)
- 4) Fayole H. General and Industrial Management. L., Pitman, 1949.